

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ХАРЬКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

**Кафедра педагогики и психологии управления
социальными системами**

Попова Г.В., Богдан Ж.Б.

**СОЦИОМЕТРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ДИНАМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В МАЛОЙ ГРУППЕ**

Монография

2015

УДК 316.6
ББК 88.5
П58, Б73

Печатается по решению Ученого совета
Национального технического университета
«Харьковский политехнический университет»
(протокол № 10 от 28 ноября 2014 г.)

Рецензенты:

М.А. Кузнецов – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры практической психологии ХНПУ имени Г.С. Сковороды

Н.Э. Милорадова – кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры прикладной психологии НИИ психологии, менеджмента, социальных и информационных технологий ХНУВД

Н.В. Подбуцкая – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии управления социальными системами НТУ «ХПИ»

П58, Б73

Социометрическое исследование динамических процессов в малой группе:
[Текст]: моногр. / Г.В. Попова, Ж.Б. Богдан. – «Warszawa: Diamond trading tour», 2015. – 36 стр.

ISBN: 978-83-65207-00-5

Предназначено для психологов, психологов-тренеров, преподавателей и студентов, обучающихся на психологических и социологических специальностях. Может быть использовано для обеспечения тренинговых, семинарских и практических занятий по курсам «Социальная психология», «Социально-психологический тренинг», «Организационная психология». Рекомендуются при рассмотрении вопросов, касающихся ролевого распределения в группе; положения личности в группе; социально-психологического климата коллектива, лидерства, руководства и авторитета личности в группе; эффективности групповой деятельности.

© Г.В. Попова, Ж.Б. Богдан., 2015

© «Diamond trading tour»

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 4 |
| 1. СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ ТЕСТ ДЖ. МОРЕНО | 5 |
| 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, СВЯЗАННЫЕ С СОЦИОМЕТРИЧЕСКИМ ИССЛЕДОВАНИЕМ | 7 |
| 3. ТЕХНИКА ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИОМЕТРИИ | 11 |
| 4. ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОМЕТРИИ..... | 15 |
| 5. СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЕ ИНДЕКСЫ И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ..... | 20 |
| 6. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ГРУППОВЫХ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ПОКА- ЗАТЕЛЕЙ | 25 |
| 7. АУТОСОЦИМЕТРИЯ | 26 |
| 8. ДИНАМИЧЕСКАЯ СОЦИОМЕТРИЯ..... | 27 |
| 9. ХАРАКТЕРИСТИКА РОЛЕВОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ГРУППЕ | 29 |
| 10. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КОРРЕКЦИИ НЕБЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА ЛИЧНОСТИ В ГРУППЕ | 31 |



ВВЕДЕНИЕ

Существует несколько социально-психологических феноменов, относящихся к динамическим процессам в группе.

К ним относятся явления развития группы с течением времени (психологическое оформление группы, развитие групповых структур).

Второй большой класс динамических явлений объединяет различные аспекты групповой динамики более ситуативного свойства: характерные типы взаимодействия в группе при решении задач; феномены группового давления, контроля; протекания конфликтов, функционирования норм, действующих в разных ситуациях.

Очевидно, что проявления динамических процессов второго порядка соответствуют определенному уровню развития группы, хотя относятся к уровню индивидуального проявления людей в группе.

При анализе психологических закономерностей функционирования группы встают следующие практические вопросы: 1. Какие процессы межличностного взаимодействия превращают разрозненных, часто не знакомых друг с другом людей в сплоченную группу? 2. Каковы этапы подобного превращения? 3. Как можно диагностировать соответствие группы определенному этапу развития? 4. Каким образом можно исследовать уровень благополучия отношений в группе? 5. Какова структура межличностных отношений в группе? 6. Как можно повлиять на процессы общения в группе с целью их оптимизации и повышения эффективности совместной деятельности? 7. Как можно описать положение конкретной личности в группе? 8. Какими методами можно корректировать психологические проблемы личности в области группового межличностного взаимодействия?

Данное пособие построено таким образом, чтобы с помощью подбора методик, определенного анализа их показателей исследователь мог ответить на поставленные выше вопросы.

1. СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ ТЕСТ ДЖ. МОРЕНО

Выдающийся американский психолог Якоб Леви Морено (1892 – 1974) положил начало социометрии, без которой не обходится современная социальная психология и социология, создал психодраму как метод психотерапии, одним из первых поставил проблему психологического здоровья в широком социальном контексте. Я.Л. Морено обладал широкими интересами и знаниями в различных областях: в медицине, в психологии, в педагогике, в философии, в истории и даже в технике. Он развивал идеи могущества человеческого духа, большого значения творчества и спонтанности для внутренней сущности человека, Я.Л. Морено был универсальной творческой личностью, воспринимавшей науку, политику, искусство как органическое единство. Он был врачом, педагогом, поэтом, культурологом, философом, инженером. Его деятельность оказала большое влияние на психологическую культуру XX века. [9]

Сегодня термином «социометрия» обозначают одно из направлений социальной психологии. Дж. Морено предполагал, что многие проблемы общественных отношений можно разрешить путем пространственных перестановок людей и размещения их таким образом, чтобы рядом оказались люди, испытывающие друг к другу симпатию. В соответствии с этим автор выделил две подструктуры общества: макроструктуру и микроструктуру. Первая представляет собой пространственное расположение людей в группе, вторая – психологические взаимосвязи между ними.

Метод социометрии можно рассматривать как эмпирически-теоретическую основу психодрамы. Еще в конце первой мировой войны Дж. Морено, оказывая медицинскую помощь больным в лагере беженцев неподалеку от Вены, предложил перегруппировать людей по баракам в зависимости от возникающих симпатий и антипатий, что должно было бы ослабить нервное напряжение людей.

В начале 30-х годов Дж. Морено провел классический эксперимент по преобразованию групп в государственной учебно-воспитательной колонии для девочек (г. Хадсон, штат Нью-Йорк). В этой колонии находилось около пятисот девушек с делинквентным поведением из неблагополучных семей. В колонии были созданы условия для приобретения навыков социально-приемлемого поведения, получения школьного образования, а также формирования профессиональных умений. Девушки проживали в шестнадцати небольших благоустроенных домах, за порядком в которых следили психологи-экономки. В колонии имелись школа, мастерские, условия для занятий спортом и развлечений. И, тем не менее, отношения в колонии были напряженными: между девушками и руководством школой; групповая вражда между домами и внутри них; низкий уровень успеваемости; постоянные попытки сбежать из колонии. Хадсоновский проект Дж. Морено по оптимизации психологического климата колонии имел диагностический и терапевтический разделы. Диагностический раздел включал сбор данных с помощью социометрического теста, социогаммы, социометрического интервью, психодраматического диагноза. Терапевтический раздел заключался в проведении психодрамы; повторении социометрического теста, интервью; преобразовании группы по социометрическим показаниям.

Каждая девушка в процессе тестирования имела возможность выбрать или отвергнуть до пяти других девушек для совместной активности. Затем строились

и анализировались социограммы. Далее проводилось социометрическое интервью, исследователь глазу на глаз с каждым членом группы выяснял причины выборов и отвержения. Для окончательного диагноза социометрической структуры групп проводилась психодрама. Так, например, разыгрывалась сцена стычки между вновь поступившей девушкой и «звездой притяжения» группы. Подобное ролевое разыгрывание указывало путь к пониманию происходящего в группе. Благодаря же психодраматическому обмену ролями между звездой и новенькой отвергаемой девушкой – в роли звезды – новенькая получала представление о беззлобных самодержавных замашках звезды, а звезда – в роли робкого новичка – чувство заботы новенькой. Затем следовала терапевтическая часть. В зависимости от конфликта в психодраматическом действии центром была группа или отдельные лица. Если после длительной психодраматической терапии социометрическая позиция той или иной девушки оставалась неблагоприятной, то производились перегруппировки.

Дж. Морено разработал социометрическую методику для выявления параметров микроструктуры отношений в группе, которая позволяет выявить:

- социометрический статус – место субъекта в неофициальных межличностных взаимоотношениях группы; показателем межличностного статуса является количество выборов субъекта товарищами по группе для совместных занятий; статус может анализироваться только в контексте данной группы, данной ситуации взаимодействия и на данный период времени;
- эмоциональную экспансивность личности (отношение личности к группе), показателем которой является число выборов, сделанных этой личностью по направлению к группе;
- структуру межличностных взаимоотношений в исследуемой группе (в том числе наличие отдельных группировок);
- уровень реального авторитета формальных руководителей группы;
- соотношение официальной и неофициальной структуры группы.

Данные социометрического анализа широко используются при исследовании самочувствия личности в группе, при определении структуры неформальных отношений в группе, при исследовании параметров распределения авторитета и власти в малых группах.

Внедрение метода социометрии в исследованиях психологов советского периода связано с именами Я.Л. Коломинского, Е.С. Кузьмина, В.А. Ядова, И.П. Волкова, которые предложили различные приемы проведения социометрического исследования и обработки полученных с его помощью данных [3,7,8,10,17]. Современная социометрия представляет собой совокупность разнообразных измерительно-исследовательских процедур, опробованных в большом количестве экспериментальных исследований.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, СВЯЗАННЫЕ С СОЦИОМЕТРИЧЕСКИМ ИССЛЕДОВАНИЕМ

Социометрический тест направлен на исследование межличностных отношений в малых группах. Группа – звено системы общественных отношений, преломляющихся в специфике непосредственных («лицом к лицу») межличностных контактов, развитие которых, опосредованное фактором совместной деятельности, ведет далее к обретению группой разнообразных социально-психологических характеристик [6, С. 7].

Выделяют следующие признаки, отличающие группу от простого скопления людей:

- 1) некоторая продолжительность существования,
- 2) наличие общей цели или целей,
- 3) взаимодействие членов группы,
- 4) развитие хотя бы элементарной групповой структуры,
- 5) осознание входящими в группу индивидами себя как «мы» или своего членства в группе.

Малая группа. Обычно под малой группой понимают малочисленную социальную группу, члены которой объединены общей деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте, что является основой для возникновения как эмоциональных отношений в группе, так и особых групповых ценностей и норм поведения [14].

К малым группам относят группы с численностью, необходимой для эффективного выполнения какой-либо деятельности: семья, производственный, профессиональный, научный, учебный, спортивный и другие виды коллективов. Поскольку важным признаком малых групп является наличие непосредственных контактов между членами, их нередко называют «**контактными группами**».

В малых группах протекает жизнь и деятельность людей. Первичной малой группой для человека является семья, ближайшее окружение (друзья, соседи, знакомые и т.д.). Затем, по мере роста индивид все более включается в разнообразные малые группы, иерархически расположенные на пути онтогенеза человека: детские дошкольные учреждения, школа, учебно-профессиональные заведения, группы по интересам, профессиональные и производственные коллективы и т.п. В среднем каждый человек включен в 5-7 различных по значимости малых групп.

Формальные и неформальные отношения в группе. Межличностные отношения – субъективно переживаемые связи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах межличностного взаимодействия, т.е. взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе их совместной деятельности и общения [18].

Отношения, возникающие в процессе общения людей, составляют две основные системы – формальную и неформальную. **Формальные** отношения связывают людей как исполнителей определенных производственных, общественных, учебных функций, задаваемых обществом. Исполняя какую-либо общественную или производственную функцию, человек остается личностью, которая избирательно относится к другим людям, точно также, как и другие не безразличны к нему. Так, в

коллективе его члены к одним сотрудникам испытывают симпатию, к другим антипатию, к третьим – безразличны. Все эти отношения и составляют систему **неформальных** взаимоотношений, которые складываются из разнообразных по характеру, устойчивости, значению для человека межличностных отношений. Это и дружба, и товарищество, и вражда, составляющие сущность неформальных отношений. Неформальные отношения как бы пронизывают группу невидимыми связями симпатий, привязанностей, антипатий, оказывая сильнейшее воздействие на жизнь каждого члена группы и на деятельность группы в целом.

Именно *неформальные отношения* представляют собой один из важных факторов *эмоционального климата группы*, эмоционального благополучия ее членов. Каждый сотрудник в коллективе занимает определенное место не только в системе формальных отношений, но и в системе неформальных, которые специально никем не устанавливаются, а складываются стихийно в силу целого ряда психологических обстоятельств. Положение сотрудника может быть благополучным – он чувствует себя принятым в группе, чувствует симпатию со стороны своих однокурсников и сам симпатизирует им. Такая психологическая ситуация переживается как чувство единства с группой, что в свою очередь, создает уверенность в себе, защищенность. Неблагополучие во взаимоотношениях с сослуживцами, переживание чувства отверженности от группы может ощущаться как тяжелое эмоциональное состояние и негативно влиять на деятельность человека, и его личностное развитие в целом.

Внутри любой официальной группы почти у каждого человека есть круг ближайшего общения, индивидуальная микросреда, которая во многом определяет развитие человека, его творческие успехи, его эмоциональное благополучие. Каждый член группы занимает внутри этих тесных группировок определенное место и для него складывается своя неповторимая ситуация взаимоотношений с окружающими, которая может быть благоприятной или неблагоприятной. Иногда группировки являются для членов группы более значимыми (референтными), чем формальные органы группы. В группировке складывается своя этика взаимоотношений, свои требования к личности. Они могут более или менее совпадать с требованиями формальной системы взаимоотношений, а могут в значительной степени расходиться.

При исследовании межличностных отношений в группе следует специально анализировать то, как взаимодействуют формальная и неформальная системы взаимоотношений.

С понятием формальная / неформальная система отношений связаны понятия социальная роль и статус человека в группе. Репертуар социальных ролей человека и его статус в малой группе влияет на деятельность, общение и, во многом, самосознание личности.

Социальная роль – относительно устойчивый шаблон поведения (сюда относятся действия, мысли, чувства), выработанный в данном обществе для выполнения определенной социальной функции. Выполнению определенных социальных ролей соответствует определенный социальный статус.

Статус – это совокупность прав и обязанностей человека, обусловленных его положением в социальной системе и иерархии общественных отношений. Социальный статус соответствует вопросу «Кто он?» (какое положение занимает), а понятие социальной роли – вопросу «Что он делает?». Таким образом, социальная роль вы-

ступает по определению Р. Линтона как динамический аспект, реализация и одновременно создание определенного статуса.

Социальный статус связан с системой социальных ожиданий (экспектаций) – от человека ждут определенных действий, человек ждет определенного отношения к себе. Некоторые социальные ожидания выражены в четких предписаниях, должностных инструкциях, другие же не имеют четкого формального оформления (неписаные правила). Если поведение человека расходится с социальными ожиданиями, то группа, окружающие люди применяют к нему **социальные санкции** – меры воздействия (принуждения, наказания, угрозы, выражение неодобрения, насмешки и др.). Одной из крайних мер воздействия является бойкот, который лишает человека признания не только его заслуг, но и факта его существования («пустое место»), что очень тяжело переживается людьми, и даже может приводить их на грань самоубийства. В данной системе понятий важным объединяющим звеном является потребность каждого человека в одобрении и признании со стороны окружающих. Выполняя множество социальных ролей, человек стремится каждый раз к признанию и одобрению. Однако требования ролей могут противоречить друг другу, даже быть несовместимыми. В таком случае возникает трудное состояние личности, связанное с межролевым конфликтом. Основная тенденция поведения в подобных ситуациях заключается в том, что человек стремится уйти от людей, недооценивающих его заслуги и сблизиться с теми, кто их признает и ценит его.

Существует определенное соотношение ролевого поведения (совокупности исполняемых человеком ролей) и индивидуальности человека, своеобразия его личности, системы представлений человека о себе. Каждая роль накладывает определенный отпечаток на самосознание личности. В том случае, когда исполняемая роль не соответствует системе представлений человека о себе, может возникнуть внутриличностный конфликт. Как правило, это происходит в следующих случаях:

Когда роль выше возможностей человека и его личностных ресурсов не хватает. Возникает переутомление, неуверенность в своих силах.

Когда роль ниже возможностей личности, представляется унижительной. Данная ситуация может вызвать различные состояния и действия человека: изменение им ситуации; отказ от исполнения роли; подавление конфликта устранение его из сферы сознания, что приводит к прорыву напряжения и разрядке в неожиданных ситуациях; человек для себя и других рационально объясняет необходимость выполнения данной роли, ее исполнение по собственному желанию; человек начинает считать себя неудачником, недоволен собой.

Я.Я. Рогинский выдвинул предположение о том, что в основе выбора типичных для человека социальных ролей изначально лежит тип характера. Дальнейшее развитие личности связано с развитием социальных отношений и соответственно им – социальных ролей. Любой человек в обществе исполняет систему социальных ролей, которые он осваивает в силу общественных требований, с одной стороны, а с другой – в силу определенного сочетания собственных стремлений и потребностей.

В каждой группе постепенно оформляется ролевое распределение в разных сферах отношений, среди которых наиболее важной в жизни группы является сфера распределения власти. Одни члены группы будут иметь большее влияние, будут ведущими по сравнению с другими в различных групповых ситуациях. Остальные чле-

ны группы в разных аспектах признают власть ведущих, подчиняются им, являются ведомыми. Самыми влиятельными членами группы являются ее лидеры.

Лидер – это человек, который может убедить других людей отложить на время свои собственные интересы и занятия ради достижения важной для всей группы цели. Лидирование в сфере ведущей (чаще всего – инструментальной) деятельности группы нередко сопряжено с выполнением действий, имеющих выраженную управленческую направленность, в связи с которой можно выделить следующие функции лидера:

- организатор (осуществляет функцию групповой интеграции),
- диспетчер (своего рода дирижер внутригруппового взаимодействия),
- генератор идей,
- эксперт,
- мотиватор,
- источник идентификации и др.

Лидерская роль может и не нести в себе организационного начала. Основу лидерского влияния могут составить эмоциональные, нравственные и просто сугубо профессиональные характеристики личности лидера. Лидерство выступает в качестве существенного механизма саморегуляции внутригрупповой жизни. Посредством лидерства упорядочивается система неформальных отношений.

В качестве фактора организации официальной структуры выступает руководство. Можно перечислить следующие особенности позиции руководителя:

- а) его обычно назначают официально;
- б) ему официально предоставляются некоторые права и обязанности;
- в) он обладает определенной системой официально установленных санкций для воздействия на подчиненных;
- г) руководитель представляет свою группу во внешней организации и решает вопросы, связанные с ее официальными отношениями вовне;
- д) он несет официальную ответственность за состояние дел в группе.

Таким образом, основными психологическими функциями руководителя в группе являются:

- 1) планирование, организация и контроль деятельности подчиненных;
- 2) принятие решения;
- 3) представительство во внешней социальной среде;
- 4) воспитательная функция;
- 5) экспертно-консультативная функция.

Руководитель как явление в сфере формальных отношений. Часто для членов группы он выступает не лидером (лидером является кто-то из партнеров «по горизонтали»), а скорее авторитетом, или, лучше сказать, лидирующим авторитетом [14, С. 176]. Причем авторитет бывает официальным (авторитет должности) и реальным (фактическое уважение, доверие подчиненных и то влияние, которым пользуется руководитель). Должность автоматически не обеспечивает реального авторитета, который нужно завоевывать, подкреплять, отстаивать.

Перечисленные явления в области групповых отношений могут быть исследованы при помощи социометрической методики, а также близких к ней методов.

3. ТЕХНИКА ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИОМЕТРИИ

Социометрическая процедура предполагает анализ осмысленных ответов членов группы на ряд вопросов типа: «С кем бы Вы хотели...?» (вместе проводить свободное время, выполнять определенную деятельность, остаться в группе при ее реформировании и т.п.). У исследуемых спрашивают не об отношениях, а об их желании выполнять совместно какую-нибудь деятельность. На прямые вопросы об отношениях экспериментатор может не получить искреннего и осознанного ответа.

Социометрические вопросы называют *критериями выбора*. Успех исследования зависит от правильного выбора критериев. Различают сильные и слабые критерии выбора. Чем важнее деятельность, для которой производится выбор партнера, чем более тесное, длительное и интересное общение предполагает она, тем сильнее критерий выбора. Так, для сотрудника, который в рабочее время находится в одном помещении с другими членами коллектива, вопрос «С кем Вы хотите работать в одном кабинете?» является более сильным критерием, чем вопрос «С кем Вы хотите пойти сегодня в кафе?». Сильные критерии выявляют более устойчивые и глубокие отношения людей. Обычно в исследовании сочетают вопросы разных типов. Они подбираются так, чтобы выявить стремление членов группы к общению в разных аспектах: в профессиональной деятельности, учении, досуге и т.д.

Различают *двойные* и *одинарные* критерии выбора. Двойной критерий предполагает возможность взаимного выбора. Например, выбор коллеги для совместной работы. Одинарный критерий либо исключает, либо в меньшей степени предполагает такую возможность (например, выборы актива коллектива).

Критерии могут быть как *положительными*, предполагающими объединение людей в какой-то деятельности, так и *отрицательными*, предполагающими отвержение (С кем бы Вы не хотели...). Отрицательные критерии более четко выявляют неприязненное отношение к некоторым сотрудникам в организации, помогают вскрывать конфликты, определять членов группы, нуждающихся в психологической помощи. Подобный выбор требует осознания отрицательных отношений, поэтому следует с осторожностью применять их, обеспечивая меры «психологической безопасности».

Содержание критериев определяется задачей исследования и возрастом испытуемых. Я.Л. Коломинский отмечает, что для дошкольников наиболее сильными критериями по содержанию будут выборы партнера для игры, для школьников – по совместной деятельности учебного характера, для взрослых – по трудовой деятельности.

Э. Дженнингс предлагает дифференцировать личные, имеющие субъективную значимость, и социальные критерии, направленные на деятельность. Обычно при комплексном исследовании группы применяют сразу несколько различных по содержанию критериев. Например, в организации возможны следующие критерии выбора сотрудников: рабочие ситуации, проведение свободного времени, выборы актива и т.д.

При социометрическом изучении коллектива можно использовать следующие конкретные вопросы:

1. С кем бы Вы хотели вместе выполнить дополнительно оплачиваемую работу?
2. Кого из сотрудников Вы охотнее всего пригласил бы на день рождения?
3. С кем из Вашего коллектива Вы бы посоветовался в случае личных затруднений?

4. К кому из Ваших сотрудников организации Вы бы обратились за помощью в случае затруднений по рабочим вопросам?

5. С кем бы Вы хотели вместе готовить отчет по проделанной работе?

6. С кем бы Вы хотели вместе провести отпуск?

7. С кем бы Вы хотели остаться в отделе, если он будет реформироваться?

Это пример сформулированных положительных вариантов, они предполагают наличие таких же вариантов, но с отрицательным значением вопроса (С кем бы Вы не хотели...?). Обычно в социометрической процедуре задается 3-4 положительных и столько же отрицательных критериев выбора. Слишком большое количество критериев выбора усложняет процедуру исследования.

Необходимо отметить, что социометрический критерий должен удовлетворять общим требованиям, предъявляемым к формулировке вопросов в любом опросе:

1) вопрос не должен содержать слов с двойным значением;

2) вопрос должен указывать место, время и контекст, которые необходимо учитывать при ответе;

3) формулировка вопроса и его смысл должны учитывать личный социальный опыт опрашиваемых в той области, на которую направлен вопрос.

Количество выборов. Можно не ограничивать число выборов. В этом случае испытуемые называют столько имен, сколько хотят. Такая форма социометрического опроса позволяет выявить степень общительности, эмоциональной экспансивности (определяется по количеству названных сотрудников). Здесь обнаруживаются значительные индивидуальные различия: некоторые называют одного-двух человек, другие называют чуть ли не весь коллектив. Этот вид социометрического опроса называют *непараметрическим*. Однако, он имеет свои недостатки: недифференцированность и часто формальность выбора. Например, член исследуемой группы указывает в качестве выбора «всю группу», что нивелирует нюансы взаимоотношений, не дает возможности определить его значимый круг общения. Кроме того, при обработке данных непараметрического выбора возникают сложности с подсчетами индексов.

Чаще всего число выборов ограничивается (3-5 человек), проводится так называемая *параметрическая* социометрия, позволяющая применять общепринятые статистические методы анализа данных и сравнивать их между собой. При использовании отрицательных критериев лучше использовать выбор без фиксированного числа.

Социометрический опрос может проводиться как индивидуально, так и в групповой форме. Чем младше испытуемые, тем предпочтительнее индивидуальная форма работы.

Процедура социометрического теста складывается из двух шагов:

- инструктажа тестируемой группы;
- социометрического опроса.

В процессе инструктажа исследователь обязан:

1. Установить доверительную атмосферу контакта с группой.

2. Подчеркнуть важность самостоятельности работы и соблюдения секретности ответов;

3. Показать точно и ясно технику записи ответов.

Инструкция: Мы занимаемся исследованием межличностных отношений,

в связи с чем будет проведен небольшой опрос. На листе бумаги напишите свою фамилию; после того, как Вам будет прочитан вопрос, поставьте номер вопроса и запишите ответ на него. Причем, при ответе на вопрос необходимо сделать не менее трех выборов. Первый выбор означает того, кого Вы выбрали в первую очередь, второй – во вторую и т.д. Учитывая некоторую деликатность предложенных Вам вопросов, результаты выборов, которые Вы сделаете, не будут. Просьба работать самостоятельно и давать откровенные ответы.

Существуют определенные требования к проведению социометрического исследования:

1. Исследователь входит в прямой контакт с группой, стремится внушить ей доверие к себе.

2. Все члены группы должны обязательно участвовать в опросе. Отсутствие хотя бы одного сотрудника снижает надежность социометрических данных.

3. Каждый член группы отвечает на вопросы социометрической анкеты самостоятельно.

4. Социометрический опрос проводится для всей группы одновременно. Брать вопросник домой не разрешается.

5. Необходимо добиться согласия всех сотрудников участвовать в опросе.

Условия оптимального социометрического теста по Дж. Морено:

Группа должна быть четко определена, положительные и отрицательные выборы должны ограничиваться только членами этой группы.

Исследователь не должен ограничивать количество лиц, которых можно выбрать или отвергнуть (это условие часто нарушается).

Исследователь должен четко выделить критерии выборов в соответствии с целью исследования.

Результаты социометрического исследования должны использоваться для совершения изменений (перестановок) в группе согласно предпочтениям, выраженным членами группы; исследуемые лица должны быть об этом проинформированы до исследования.

Для установления необходимого психологического контакта, отношений доверительности исследователь обеспечивает анонимность и секретность в процессе проведения тестирования, о чем информируются испытуемые.

Вопросы нужно формулировать так, чтобы они были ясно и однозначно поняты всеми членами группы.

Социометрический опрос чаще всего проводится в форме раздаточного анкетирования. Анкета может иметь следующий вид:

Пример социометрической анкеты

ФИО _____ дата _____ подразделение _____

1. С кем бы Вы хотели остаться в отделе, если он будет реформироваться?

Во-первых _____. Во-вторых _____. В-третьих _____.

2. С кем бы Вы не хотели остаться, если ваш отдел реформируется?

Во-первых _____. Во-вторых _____. В-третьих _____.

и т.д. (в такой форме предъявляются все вопросы).

Таблица 4.1

Пример простой социоматрицы

| <div>Кого выбирают</div> <div>Кто выбирает</div> | 1 | 2 | ... | ... | п | сумма «+» сделанных вы- боров | сумма «-» сделанных выборов | общий статус в % |
|--|---|---|-----|-----|---|-------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | |
| п | | | | | | | | |
| сумма «+» полных выборов | | | | | | | | |
| сумма «-» полных выборов | | | | | | | | |
| сумма взаимных «+» выборов | | | | | | | | |
| сумма взаимных «-» выборов | | | | | | | | |

4. ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОМЕТРИИ

Построение социоматрицы. Результаты социометрического опроса в группе целесообразно заносить в социоматрицу, которую составляют по каждому критерию отдельно (см. Таблица 4.1).

Заполняют матрицу следующим образом. На пересечении с номерами колонок тех, кто выбирает и тех, кого выбирают, ставят знак «+» в случае положительного выбора и знак «-» в случае отрицательного выбора. После заполнения матрицы делают подсчеты выборов, взаимных выборов, отклонений, взаимных отклонений, безразличных отношений (пустые клеточки). Итоговые числа подсчетов отображают в соответствующих графах социоматрицы.

Для более глубокого изучения группы (выявления группировок) составляют вторичную социоматрицу. Порядок составления вторичной, иерархичной социоматрицы следующий:

1. Заготавливают такую же таблицу, как и для первой социоматрицы.
2. Из первой матрицы выбирают любого члена группы, имеющего взаимный выбор. Его порядковый номер и фамилию заносят в первую строку матрицы.
3. Из первой матрицы выбирают того, кто находится во взаимном выборе с занесенным в первую строку. Его порядковый номер и фамилию записывают во вторую строку. При этом колонки заполняют соответственно теми же номерами.
4. Следующего члена группы, находящегося во взаимном выборе с n1, записывают в третью строку с сохранением его номера из первой матрицы. При этом в соответствующих колонках проставляют знак «+».
5. Выбор из первой матрицы продолжают до полной исчерпанности взаимных выборов у всех, кого заносят в последующую строку.
6. Того, кто не имеет взаимных выборов, записывают в конце матрицы.
7. Самыми последними в матрицу заносят тех, кого группа отвергает.
8. После этого проставляются остальные, не только взаимные выборы.

Иерархическая социоматрица дает представление о количестве микрогрупп в исследуемой группе.

Еще более наглядное представление о внутригрупповых взаимоотношениях дает социограмма.

Построение социограмм. Для наглядного представления результатов социометрического исследования используют графические приемы – составление социограмм. Социограммы позволяют выделить подгруппы популярных и непопулярных личностей, лидеров группы, степень организованности группы, что свидетельствует косвенно о ее психологическом климате. Я.Л. Коломинский называет социограмму картой групповой дифференциации. Социограмма может строиться для группы или для отдельных личностей. Можно выделить два вида социограмм: неупорядоченные и упорядоченные (иерархические).

Независимо от вида социограмм в них применяются определенные графические обозначения:

- пол исследуемых людей: мужчины – Δ , женщины – \bigcirc ;
- подгруппы в неоднородных группах: например, «новички» и «старожилы» – символы изображаются разным цветом;

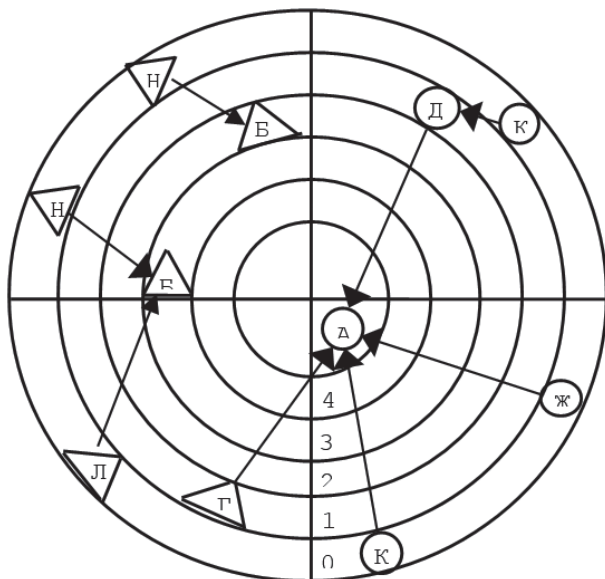


Рисунок 4.1 – Пример социогаммы-мишени

Примечание: мужчины – Δ , женщины – \bigcirc , односторонние выборы – \rightarrow

- положительные выборы – непрерывные короткие отрезки:
- односторонние \rightarrow , взаимные \leftrightarrow ;
- отрицательные выборы – прерывистые и более длительные отрезки:
- односторонние \dashrightarrow , взаимные \dashleftrightarrow ;
- взаимные выборы – двойная линия (либо одна более жирная) \longleftrightarrow

В случае нескольких выборов (3-х) используют линии разной длины: на 1-ом месте – отрезок самый короткий, далее рисуют более длинные отрезки. Можно также обозначить порядок выбора цифрой над линией.

Отсутствующие обозначаются перечеркнутым символом: \emptyset

1. Возможные типы социометрических реакций:
2. Взаимный выбор, взаимная симпатия.

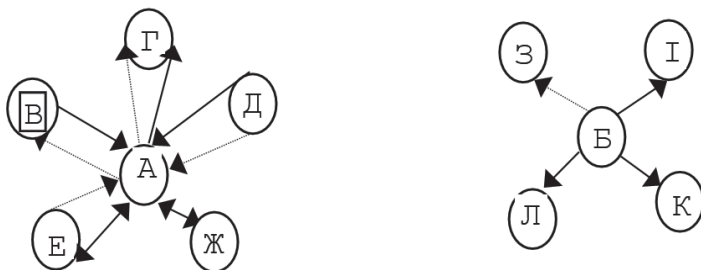


Рисунок 4.2 – Пример индивидуальной социогаммы членов А и Б

Примечание: односторонние выборы \rightarrow , односторонние положительные выборы \leftrightarrow , односторонние отрицательные выборы \dashrightarrow

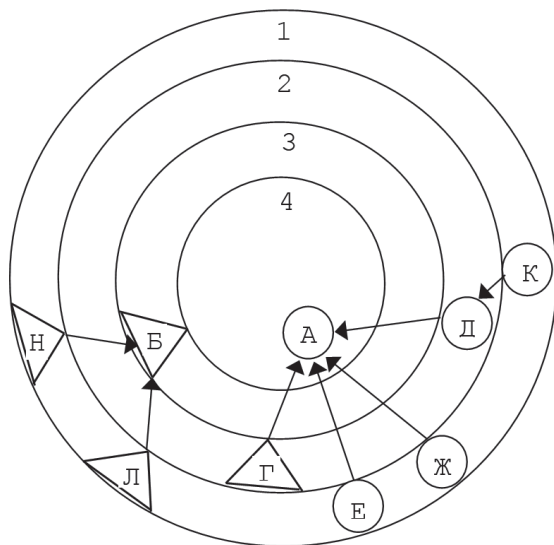


Рисунок 4.3 – Пример иерархической социогаммы

Примечание: 1 – изолированные, 2 – пренебрегаемые, 3 – принятые, 4 – звезды

3. Позитивный односторонний выбор, односторонняя симпатия.
4. Взаимный позитивно-негативный выбор (симпатия-антипатия).
5. Отсутствие социометрических связей, безразличие.
6. Негативный односторонний выбор, односторонняя антипатия.
7. Взаимный негативный выбор, взаимная антипатия.

Круговая социогамма-мишень. Используется при обследовании в больших по количеству группам; в группах, содержащих в себе естественно выделяющиеся подгруппы (мужчин, женщин).

Этапы составления круговой социогаммы:

Рисуют несколько концентрических окружностей. Их количество соответствует максимальному количеству выборов плюс один. Самой меньшей центральной окружности приписывается самый большой вес (самое большое количество выборов), остальным – по убывающей.

Если группа распадается на подгруппы, окружность делят пополам вертикальной чертой. В образовавшихся половинках отмечают положение лиц, принадлежащих к соответствующей группировке.

Нанесение лиц начинают с обозначения наиболее часто выбираемых.

Лица, взаимно выбирающие друг друга, располагают близко друг к другу.

Обозначают места оставшихся лиц таким образом, чтобы линии выбора минимально пересекались друг с другом (см. рис. 4.1).

Иногда целесообразно строить **индивидуальные социогаммы**, которые наглядно отражают взаимосвязи человека в группе.

Так, на рисунке 4.2 приводятся индивидуальные социогаммы членов группы А и Б. При этом А имеет множество двусторонних выборов и находится явно в центре неформального общения группы, а Б не имеет положительных выборов и на-

ходится на периферии контактов.

Иерархическая социограмма – это наиболее четкий способ графического представления результатов социометрического исследования. Упорядоченная социограмма строится в тех случаях, когда: – исследуется многочисленная группа; – отображается только один критерий; – сравниваются данные исследований, проведенных с использованием различных критериев, по каждому из которых составляется социограмма.

Этапы построения иерархической социограммы:

С левой стороны листа рисуем вертикальную шкалу на столько единиц, сколько составляет максимальное количество совершённых выборов плюс один. Получаем социометрические горизонталы.

Обозначаем лицо, которое получило максимальное количество всех выборов.

В социоматрице ищем лиц, которые его выбирают.

Среди этих лиц выделяем то лицо, которое получило максимальное количество выборов после первого. Отмечаем его на горизонтали и обозначаем его связи с первым.

Постепенно среди оставшихся лиц выбираем тех, кто получил больше других выборов. Так поступают, пока не отметят всех лиц выбравших первое лицо. Одновременно наносятся все связи между ними.

Подобную операцию повторяют для лиц, которые получили большое количество выборов, но не связаны с первым лицом.

Неупорядоченная социограмма составляется только для малых групп. В случае многочисленных групп она не дает ясного представления о положении членов исследуемой группы, т. к. большое количество перекрещивающихся между собой линий плохо «читается».

Этапы составления неупорядоченной социограммы:

Посередине листа помещают личность, которую чаще всего выбирают.

Наносят лиц, с которыми эта личность имеет взаимные выборы.

Наносят другие взаимосвязи остальных членов группы. При этом пары рисуют на небольшом расстоянии друг от друга.

Наносят оставшихся лиц и соединяют их соответственно стрелками.

После составления социограммы независимо от ее вида проверяется правильность нанесения линий и обозначений.

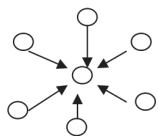
Среди групповых структур, которые отражаются на социограммах, можно выделить следующие типичные схемы:



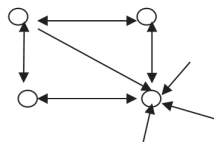
Отражает отношения в замкнутой диаде



Отношения – «цель»



Отношения – «звезда»



Отношения в группировке

Главная информация, которая может быть получена с помощью социограмм – это сведения о группировках, их взаимосвязях, положении лидера.

5. СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЕ ИНДЕКСЫ И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Для углубленного анализа результатов социометрического опроса применяют различные социометрические индексы, которые подсчитываются на основе заполненных социоматриц. Анализ индексов позволяет сравнить отдельных членов группы между собой, одну и ту же группу, исследованную несколько раз. Социометрические индексы могут быть: *индивидуальными*, характеризующими личность на фоне группы; *групповыми*, характеризующими группу как целостное образование.

Индивидуальные социометрические индексы касаются, с одной стороны, позиции личности в связи с количеством полученных выборов и отвержений, а с другой – в связи с количеством сделанных ею самой выборов и отвержений. Одним из важнейших индивидуальных показателей является социометрический статус члена группы.

Социометрический статус и его анализ. Социометрический статус подсчитывается для каждого члена группы по следующей формуле:

$$S = \frac{\sum R}{n-1}, \text{ где}$$

S – статус каждого члена группы, n – количество членов группы, $\sum R$ – алгебраическая сумма всех полученных положительных «+» и отрицательных «-» выборов.

Для удобства иногда статус выражают в процентах (умножают величину полученного по формуле статуса на 100%). Возможен подсчёт позитивного и негативного социометрического статуса отдельно. Значение статуса будет располагаться в диапазоне от -100% (полное отвержение группой) до 100% (полное принятие группой). При этом важен качественный анализ этого индекса. Так, при нулевом показателе общего статуса у двух членов группы необходимо обратить внимание на то, как их выбирают: либо у них вообще нет выборов, что свидетельствует о безразличии группы к ним, либо у них равное количество выборов положительных и отрицательных, что говорит о разнообразии и значимости контактов в группе с этим членом. Общий статус может быть показателем меры организаторских способностей коммуникативности, влияния, социального признания со стороны группы.

Выделяют следующие позиции личности в группе в зависимости от ее статуса:

Звезды – получившие наибольшее количество выборов. Я.Л. Коломинский указывает, что к этой категории можно отнести лиц, получивших при одном разрешенном выборе не менее 4 выборов; при 2-ух – не менее 6; при 3-х – не менее 7; при 4-х – не менее 8; при 5 выборах – не менее 9 выборов в группе. Данные приводятся для групп в 30-40 человек. На основе эмпирических исследований выделены статистические закономерности положения человека в группе в зависимости от его статуса. Для звезд статус (S_i) должен быть больше или равен среднему количеству выборов (m) плюс два квадратических отклонения (2δ): $S_i \geq m + 2\delta$.

Предпочитаемые – $S_i \geq m + \delta$ наиболее приобщенные к группе, имеющие положительные контакты с ее лидером, вращающиеся вокруг звезд.

Принятые – $S_i = m + \delta$ имеют взаимные контакты с предпочитаемыми.

Непринятые – $S_i \leq m - \delta$ – часто это те, кого в группе положительно не выбирают, но они делают выбор.

Пренебрегаемые (аутсайдеры) – $S_i \leq m - 2\delta$ могут иметь отрицательные выборы.

Изолянты – не имеют никаких выборов и сами никого не выбирающие.

Средне групповой статус (m) высчитывается по формуле:

$$m = R/N, \text{ где}$$

R – общее число положительных выборов, N – численность группы.

Среднее квадратичное отклонение высчитывается по формуле:

$$\sigma = \sqrt{\frac{(\bar{X} - X_i)^2}{N - 1}}, \text{ где}$$

\bar{X} – среднее арифметическое количество положительных выборов в группе;

X_i – конкретное число положительных выборов каждого i -го члена группы; N – численность группы.

В литературе можно встретить другие обозначения позиций людей в группе: лидер, сторонники лидера – наиболее приобщенные к группе люди; индивидуалисты – те, кто никого не выбирают; примкнувшие члены, хотя их и не выбирают, но они положительно выбирают кого-либо; изолянты – те, кого никто не выбирает и они никого не выбирают. Индивидуалистов, изолянтов, примкнувших называют *периферическими членами группы*, а лидеров и их сторонников – *признанными членами группы*. В различных группах (в зависимости от уровня их развития и от содержания деятельности и общения) один и тот же индивид может иметь разный статус.

Наивысшим статусом в группе характеризуется ее лидер и руководитель. Лидер (от англ. leader – ведущий), который имеет определенные поведенческие характеристики: а) за ним признается право принимать решения в значимых для группы ситуациях; б) играет ведущую роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе; в) обычно выдвигается стихийно; г) может не иметь официальных прав и обязанностей в группе; д) ему не даны официальные санкции воздействия на подчиненных; е) в сфере своей активности ограничен в основном внутригрупповыми отношениями; ж) не несет официальной ответственности за состояние дел в группе. [5, С. 161-162].

Выдвижение в лидерскую позицию обусловлено, в конечном счете, эффективностью вклада члена группы в решение групповой задачи, т. е. в сферу инструментальной активности группы, либо в сферу эмоциональной активности группы. Соответственно указанным сферам рассматриваются две лидерские роли: роль инструментального (целевого) и роль экспрессивного (эмоционального) лидера.

При анализе статуса члена группы, его положения в группе необходимо обращать внимание на следующие *показатели*:

1. Общее количество полученных положительных выборов по каждому критерию. Это свидетельствует о том, насколько группа принимает данного члена в аспекте, сформулированном в конкретном критерии выбора.

2. Общее количество полученных отрицательных выборов по каждому критерию. Данный показатель может свидетельствовать о том, насколько группа отвергает данного члена в аспекте, сформулированном в конкретном критерии выбора.

3. Количество положительных выборов, которые делает сам испытуемый. Использует ли при этом все разрешенные выборы, либо нет. Показатель свидетельствует о стремлении данного человека к контактам в группе, о круге желаемого общения, симпатиях.

4. Количество взаимных положительных выборов. Свидетельствует об удовлетворенности общением. При этом важен порядок положительного выбора человеком членов группы. Если взаимные выборы фиксируются именно с тем членом группы, который в первую очередь выбран человеком, то удовлетворенность общением выше и так по нисходящей.

5. Количество отрицательных выборов, которые делает сам испытуемый, использует ли при этом все разрешенные отрицательные выборы, либо нет. Показатель свидетельствует о стратегии отвержения (кого отвергает, сколько...).

6. Количество взаимных отрицательных выборов. Свидетельствует о взаимных антипатиях.

7. В какую категорию статуса попадает: благоприятную (1,2,3), неблагоприятную (4,5,6).

8. В какую группировку (согласно социограмме) входит, какое в ней место занимает, с какими группировками еще имеет связь.

Важным является вопрос осознания членами группы своего положения в группе. В исследовании Я.Л. Коломинского выявлено, что начиная с подросткового возраста, когда общение становится ведущей деятельностью, дети склонны переоценивать свое положение в группе, обнаруживая явно высокий уровень притязаний в сфере общения. Неудовлетворительное положение в сфере общения может плохо осознаваться из-за защитных механизмов личности, оберегающих личность от внутренних конфликтов. Явная неадекватность уровня притязаний (несоответствие деловых и личных качеств месту, на которое претендует в межличностных отношениях) порождает позицию изолянта и пренебрегаемого. Те, кто занимает благоприятную позицию в отношениях, часто недооценивают свое положение, не осознавая всех возможностей.

Устойчивость статуса зависит от проявлений особенности личности. При этом, если личность обладает нормативными качествами, ориентированными на ценности группы, то статус, скорее всего, будет высок. Чем более устойчивы требования коллектива, тем более устойчиво положение личности в группе (как положительное, так и отрицательное). Среди качеств, необходимых для обладания высоким статусом можно назвать следующие: эмоциональная устойчивость, гибкость мышления, контактность, коммуникативная компетентность, благоприятная внешность (соответствующая нормам группы).

Для «заоевания» высокого статуса человеку необходимо регулярно проявлять многие благоприятные качества, вписывающиеся в нормативные представления группы. В то же время для возникновения низкого статуса достаточно небольшое проявление неблагоприятных качеств.

Морено считал целесообразным проводить социометрический замер для целей реального благоприятного изменения негативного положения в группе ее не-

которых членов, что, по его мнению, улучшает психологический климат в группе, повышает ее работоспособность. Проводя социометрическую диагностику, исследователь должен ориентироваться на конечную цель – необходимое изменение позиций личности в группе, подбор и проведение психокоррекционных мероприятий.

Коэффициент взаимности. Считается и как индивидуальный показатель (удовлетворенность контактами), и как групповой показатель (сплоченность группы).

$$K_v = \frac{R_i}{R} \times 100\%, \text{ где}$$

R_i – число положительных взаимных выборов, сделанных человеком (всего в группе); R – общее число сделанных человеком выборов (как положительных, так и отрицательных)

Индекс эмоциональной экспансивности. Считается при непараметрической социометрии:

$$E = \frac{R_i^{\oplus}}{N-1} \times 100\%, \text{ где}$$

R_i^{\oplus} – количество позитивных выборов, сделанных i -м членом; N – количество членов группы. Значение E в диапазоне $0,00 < E < 100,00$.

$$E = \frac{R_i^{-}}{N-1} \times 100\%, \text{ где}$$

R_i^{-} – количество негативных выборов, сделанных i -м членом; N – количество членов группы. Значение E : в диапазоне $-100,00 < E < 0,00$.

Разница между числом выборов, сделанных данным членом группы, и количеством сделанных им же отклонений свидетельствует о позитивном либо негативном отношении этого человека к группе в целом.

Групповые индексы.

1. Коэффициент сплоченности группы (КС):

$$КС = \frac{\text{количество} \cdot \text{взаимных} \cdot \text{выборов}}{\text{количество} \cdot \text{возможных} \cdot \text{взаимных} \cdot \text{выборов}} \times 100\%,$$

$$0 < КС < 100$$

Для непараметрической социометрии количество возможных взаимных выборов $\frac{N(N-1)}{2}$, для параметрической – $\frac{dN}{2}$, где d – допустимое количество выборов.

О высокой сплоченности группы говорит наличие большого количество пар, имеющих взаимные положительные связи, а не изолированных друг от друга.

2. Коэффициент межличностной совместимости. Используется при исследовании психологического климата в коллективе. Отражает степень взаимной приемлемости членов коллектива.

В основу расчета берутся все варианты взаимоотношений члена коллектива, отраженные в социоматрице. Каждый вариант взаимоотношений ранжируется по шкале совместимости:

- 3 балла – взаимный положительный выбор;
- 2 балла – в паре только один сделал положительный выбор;
- 1 балл – оба друг к другу безразличны;
- 0,75 баллов – на положительный выбор одного накладывается отрицательный выбор другого;
- 0,5 баллов – один относится к другому отрицательно, а он к нему безразлично;
- 0 баллов – оба относятся друг к другу отрицательно.

Подсчитываются баллы всех парных взаимоотношений каждого опрошенного.

3. Персональный коэффициент межличностной совместимости C_i :

$$C_i = \frac{\text{сумма} \cdot \text{баллов} \cdot \text{взаимоотношений} \cdot \text{члена} \cdot \text{группы}}{\text{количество} \cdot \text{оцененных} \cdot \text{членов} \cdot \text{группы}}$$

4. Групповой коэффициент межличностной совместимости (C):

$$C = \frac{\text{сумма} \cdot \text{персональных} \cdot \text{коэффициентов} \cdot \text{межличностных} \cdot \text{отношений}}{\text{количество} \cdot \text{членов} \cdot \text{группы}}$$

5. Коэффициент межгрупповой сплоченности (M). В литературе можно встретить большое число модификаций социометрических индексов, специфически отражающих задачи конкретных исследований. Так в сложном коллективе, где есть функциональные рабочие группы можно посчитать коэффициент межгрупповой сплоченности (M) по формуле:

$$M = \frac{\sum \text{вн} - \text{сумма} \cdot \text{выборов} \cdot \text{вне} \cdot \text{группы}}{k \times [k - 1] \times [n - n]}, \text{ где}$$

k – число групп, n – число членов всех групп, $\sum \text{вн}$ – суммы выборов внутри группы

Если число выборов между членами разных групп больше числа выборов внутри групп, то в таком коллективе межгрупповая сплоченность выше внутригрупповой. При этом неформальная группа будет считаться замкнутой, если члены группы принадлежат к разным рабочим группам в коллективе, но выбирают только друг друга. Расслоение коллектива наблюдается в том случае, если выбор идет только внутри группы. Устойчивой можно назвать группу, в которой число выборов внутри группы больше, чем вне группы в рамках одной организации.

6. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ГРУППОВЫХ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Интерпретация данных социометрического теста зависит от содержания применяемых критериев выбора. Результаты исследования полезно сопоставить с данными наблюдения за группой.

При анализе конкретных социометрических данных следует учитывать, что благополучным отношениям в группе в целом отвечает формула, при которой количество социометрических звезд в совокупности с количеством предпочитаемых и принятых больше, чем количество непринятых, пренебрегаемых и изолированных. Эта формула, предложенная Я.Л. Коломинским, отражает коэффициент благополучия взаимоотношений в группе ($K_{\text{вб}}$):

$$K_{\text{вб}} = \sum S_6 + \sum S_{\text{нб}}, \text{ где}$$

$\sum S_6$ – количество членов группы, имеющих благоприятный статус (1,2,3);

$\sum S_{\text{нб}}$ – количество членов группы, имеющих неблагоприятный статус (4,5,6).

Показатель благополучия отношений в группе связан со стилем руководства группой и уровнем развития общегрупповой деятельности. Чем более выражен авторитарно-манипулятивный стиль руководства, тем ниже показатель $K_{\text{вб}}$. Чем более развита общегрупповая деятельность, больше ситуаций совместного переживания, тем выше $K_{\text{вб}}$ и уровень сплочения группы.

В эмпирических исследованиях выявлено наиболее благоприятное сочетание деловых и личных взаимоотношений с точки зрения работоспособности группы. Благоприятными считаются такие проявления:

- Актив группы занимает центральное положение в структуре межличностных отношений.
- Между активистами выявляются устойчивые положительные взаимосвязи.
- Активисты – объект постоянного выбора для многих сотрудников.
- В группе много постоянных взаимных связей.
- Лидерство формальное может совпадать с неформальным.

Однако не каждая социометрическая звезда обладает организаторскими способностями и функциями. Важно, чтобы организатор не был бы изолянтom или пренебрегаемым.

Социометрические индексы, социограммы свидетельствуют о структуре группы и различных параметрах положения членов группы в межличностных отношениях. Однако, следует помнить, что содержательно ни о мотивах выбора, ни о характере отношений, ни об уровне опосредованности этих отношений деятельностью мы не можем судить лишь на основе социометрических показателей. Для всестороннего исследования отношений в группе следует привлекать другие методики (референтометрию, мотивационное ядро межличностного выбора и др.), созданные на основе социометрии.

7. АУТОСОЦИМЕТРИЯ

В психологической практике разработаны многочисленные модификации социометрической методики. Мы остановимся на описании наиболее значительных, на наш взгляд, направлений: аутосоциометрии и динамической социометрии.

Аутосоциометрия может проводиться путем включения в социометрический опрос вопросов типа: «Как Вы думаете, кто выберет (отвергнет) Вас?». Данные аутосоциометрии дополняют социометрические, позволяют сравнивать представления человека с реальным положением дел, судить о процессах осознания и переживания человеком своего положения в группе. Эта методика особенно полезна в ситуации семейного консультирования, когда имеются нереалистические представления членов семьи о семейном взаимодействии.

Сравнение реального социометрического статуса субъекта, полученного в результате подсчета действительно полученных выборов, и воображаемого статуса, полученного на основании представлений человека о гипотетических выборах, дает возможность оценить степень адекватности самооценки и уровня притязаний в области личных отношений, а также степень осознанности системы отношений и социальной ситуации.

В некоторых ситуациях консультирования необходимо применить ретроспективную социометрию, выявляющую представления человека о его положении в группах, сыгравших важную роль в процессе социализации.

В ходе консультационной беседы можно получить дополнительную диагностическую информацию с помощью некоторых графических приемов, предложенных Т.Ю. Андрущенко. Эти приемы рекомендованы к применению с младшими школьниками, имеющими затруднения в осознании, анализе и вербальном выражении своих проблем в межличностных контактах. Они способствуют доверительным отношениям ребенка с психологом, снятию личностной защиты и организации совместного поиска средств разрешения внутренних конфликтов.

Аутосоциометрия может быть более символической. Так, А.А. Бодалев и В.В. Столин указывают на комплекс графических приемов, направленных на исследование представлений человека о своем положении в социальном пространстве. Данная методика выявляет наиболее общие стратегии взаимодействия, тенденции по отношению к группе, позициям, которые человек склонен занимать в группе [13].

8. ДИНАМИЧЕСКАЯ СОЦИОМЕТРИЯ

Существует целый комплекс социометрических приемов, который можно объединить общим названием «**динамическая социометрия**». Эти приемы позволяют психологу не только взять необходимую информацию о структуре взаимоотношений в группе, но и одновременно оказать психокоррекционное воздействие при групповом анализе результатов. Обычно этими приемами пользуются психологи-тренеры социально-психологического тренинга, которые в силу специфики групповой работы не могут проводить классическую социометрическую процедуру с той частотой, с какой требуется подобная информация. Данные социометрии помогают контролировать эволюцию тренинговой группы и проводить целенаправленное социально-психологическое воздействие. Предлагаемые модификации социометрической процедуры позволяют получать социометрическую информацию «скрытой камерой», попутно. Я.Л. Коломинский указывал, что подобные виды социометрического исследования (выбор в действии) очень эффективны в отношении групп детей (дошкольников, младших школьников), которые еще не могут вербализовать свой выбор. Данный комплекс приемов рекомендован в качестве разминочных упражнений на социально-психологических тренингах различного направления.

Игровой комплекс приемов динамической социометрии:

1. Фотография группы: каждому участнику предлагается в свободном порядке по очереди создать свой вариант «групповой фотографии». Психолог фиксирует расстояния, на которых устанавливаются члены группы друг по отношению к другу и по отношению к «хозяину» фотографии. Информация о различиях «фотографий» анализируется в группе.

2. «Светило и планеты»: выбирается один член группы, который закрывает глаза, в то время, как остальные члены группы становятся вокруг него так, как считают необходимым. Затем главный участник (светило) вносит поправки в «орбиты» планет (остальных участников). Поправки анализируются.

3. «Скульптура»: один участник молча строит групповую скульптуру, придавая «глине» (остальным участникам) необходимые позы. По окончании участники угадывают свою роль, делятся впечатлениями (удобно / неудобно в приданной позе). Вариантом игры «скульптура» может быть инструкция группе молча слепиться по сигналу тренера в общую скульптурную композицию на указанную тематику (борьба титанов, ревность, бурное собрание и т.д.). Анализируются роли, которые изображались различными членами группы, их взаимодействие.

4. Вариации скрытой социометрии: сформировать правительственный кабинет, где всем раздать портфели; придумать созвездие, где каждая «звезда» имеет свои параметры; рассадить за праздничным столом так, чтобы всем было удобно, чтобы все были довольны своими соседями.

5. Социометрия – домашнее задание: придумать сценку, где каждому члену группы отвести свою роль. Тренер дает название сценки каждому индивидуально. Темы должны касаться ситуаций совместной деятельности, отдыха, абсурда и др.

6. Группе предлагают занять место у свободной стены и каждому представить себя прилипшим к кисельно-медовой массе. Один из членов группы стоит на некотором расстоянии с закрытыми глазами и мысленно (т.е. молча) пытается вы-

тащить кого-то из группы. Тот, кто «чувствует» притяжение вырывается с громким звуком из массы и присоединяется к первому участнику. Далее они вместе вытягивают следующего и так, пока все участники окажутся оторванными от стены.

Список игровых приемов может быть продолжен в зависимости от фантазии исследователя и конкретных целей его деятельности.

Психолог обязан уметь получать необходимую информацию о социодинамических процессах в группе путем наблюдения. Показательными в плане диагностики межличностных отношений могут быть следующие цели наблюдения:

- установить, какую роль на себя берет каждый член группы при выполнении определенной деятельности; ее вербальные и невербальные проявления
- определить, есть ли в группе элитная подгруппа и подгруппа «козлов отпущения», по каким признакам они выделяются и как подтверждают свое место в групповой иерархии;
- установить вклады, которые вносятся разными членами группы в решение общей задачи: организуют деятельность группы, выполняют экспертные функции, подают деловые предложения, выступают эмоциональными лидерами, занимают особую позицию, дезорганизуют деятельность и т.д.
- способ принятия общегруппового решения: решение принимается единолично, активной группировкой, случайной группировкой, убежденным большинством;
- типичные коммуникативные трудности в группе: какие ситуации вызывают непонимание друг друга, как проявляется борьба за социальные ниши, привычные социальные роли, количество борющихся; нормативное пространство, количество нарушений нормативного пространства;
- способы применения и содержание «штрафных» санкций: за что в группе наказывают, какие методы применяют (удивление, огорчение, насмешка, сплетни, отказ от общения, физическое насилие ...);
- общая эмоциональная атмосфера в группе: степень проявления агрессивных реакций, эмоциональная удовлетворенность членством в группе, кто стремится обострить отношения, а кто – сгладить.

Исследователи, применяющие социометрию как способ изучения межличностных отношений в группе, должны помнить о сложности и постоянной изменчивости исследуемого объекта. В связи с этим обстоятельством необходимо повторять социометрическую процедуру, так как однократный замер может не отразить истинной картины и, тем более, не вскрыть тенденций развития межличностных отношений.

9. ХАРАКТЕРИСТИКА РОЛЕВОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ГРУППЕ

В практике проведения социально-психологического тренинга путем наблюдения исследователи выявили, что группа незнакомых ранее людей при необходимости заниматься общей деятельностью проходит определенные стадии с характерным межличностным поведением. Выделяют такие стадии:

1. Знакомство друг с другом.
2. Стадия агрессии или фрустрации.
3. Стадия устойчивой работоспособности.
4. Стадия распада группы.

При этом на стадии знакомства наблюдаются ритуальные действия участников, общение формальное, общепринятое, участники не стремятся раскрыться друг перед другом, выдают минимум информации о себе.

После непродолжительного этапа знакомства наступает этап агрессии, основным смыслом которого является ранжирование членов группы по их значимости для групповых целей, формирования структуры группы, правил групповой деятельности, выделение лидера и его окружения, занятие каждым участником своей ролевой ниши в структуре группы. Более глубокое знакомство членов группы друг с другом идет параллельно стадии агрессии.

На стадии устойчивой работоспособности группа, «выяснившая отношения», может тратить силы не на взаимные претензии участников, а на решение конкретных задач.

Стадия распада группы наступает при истощенности целей, возможна при эмоциональных травмах группы.

Из приведенных этапов рассмотрим этап агрессии, совпадающий с формированием различных групповых структур. Стадия агрессии начинается с момента высказывания некоторыми членами группы претензий на определенную роль (лидера, эксперта и т.д.). Демонстрация подобных претензий идет как вербально, в прямых замечаниях, так и невербально (в тоне голоса, в движениях и проч.) Так участники, претендующие на положение лидера, будут демонстрировать определенные ролевые заявки: подчеркивание своего социального опыта, уверенный тон голоса, размашистые движения. Другие члены группы также будут демонстрировать свои «заявки», которые могут касаться различных сфер взаимоотношений и выражать, как правило, привычную социальную нишу человека, обычно проявляющего себя в группе соответствующим образом, например, я самый умный в группе, самый красивый, самый независимый, самый несчастный и т.п. Между участниками, претендующими на одну социальную нишу, возникают так называемые «турнирные бои».

Очень важным для группы является бой за лидерство. От его исхода зависит структура группы. В зависимости от победы одного из претендентов более высокое положение в иерархии группы займут те ее члены, которые приближены к лидеру. Лидер же может определять тех, кто будет отвергаемым, если у него есть такая потребность и необходимость. Временной интервал, необходимый для решения вопроса о лидерстве зависит от количества человек, претендующих на лидерство и от их личных качеств, влияющих на избираемые стратегии борьбы. Возможна ситуация,

при которой группа будет постоянно занята борьбой претендентов за власть, что резко снижает ее возможности в решении конкретных задач.

В структуре группы может быть несколько лидеров, которые по-разному устанавливают отношения между собой:

1. Могут бороться между собой в разных вариантах.
2. Могут объединять усилия и делить сферы влияния.

Следующей важной фазой этапа агрессии является проверка успешности противостояния внешней по отношению к группе «опасности», возможности противостоять совместно трудностям. В процессе совместного преодоления окончательно вырисовываются нормы общения в группе, основные ценности группы, окончательно формируется социальная структура группы с ее ролевыми предписаниями. Основные ролевые предписания касаются лидеров, экспертов, всех участников как рядовых членов, прав оппозиции. Среди основных функций лидера – решать спорные вопросы между членами группы, говорить от имени группы в контактах с посторонними, принимать решение о внешних действиях, выполнять «полицейские» функции по отношению к нарушителям групповых норм, защищать принципы группы. Лидера уважают, боятся, предоставляют ему право менять групповые нормы. Лидер стремится сохранить ведущую позицию в группе.

Эксперт: дает советы лидеру в сложных ситуациях, влияет на лидера, близок к нему. Лидер его поддерживает, он пользуется уважением в группе. Сам стремится к уважению и независимости.

Рядовые члены группы: поддерживают лидера, за что получают его покровительство.

Оппозиция: имеет цель либо свергнуть лидера, либо неограниченно его критиковать. С этой целью пытается склонить рядовых членов на свою сторону, однако подвергается насмешкам и гонениям со стороны лидера и поддерживающих его членов группы. Крайним проявлением является позиция отвергаемого, который постоянно подвергается нападкам.

Нами описана авторитарная модель социальной структуры группы, где авторитетность и значимость прямо пропорциональны социальному рейтингу каждого в группе. Возможна другая – демократическая модель, где провозглашается равенство рейтингов, но в структуре группы все же имеется иерархия. Она отличается от авторитарной модели большей гибкостью поведения лидеров, меньшей социальной дистанцией между лидером и отвергаемым, особыми правилами взаимоотношений с оппозицией.

10. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КОРРЕКЦИИ НЕБЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА ЛИЧНОСТИ В ГРУППЕ

Подходы к коррекции неблагоприятного статуса человека в группе в отечественной психологии развивались в основном применительно к детским группам в педагогической практике.

Одним из первых конкретные методы изменения положения человека в группе применял А.С. Макаренко. В своей педагогической практике он пользовался приемом создания временных групп внутри большего коллектива для выполнения определенных бытовых дел. Каждый раз состав и структура группы менялись. Старший назначался педагогом. Таким образом, почти все члены коллектива имели возможность проявить себя на «руководящей работе», которая подбиралась с учетом их особенностей. С другой стороны, признанные лидеры могли быть в роли рядовых и подчиняющихся, что увеличивало их социальный опыт и понимание ими остальных членов, занимающих иерархически более скромные ниши в группе.

Можно выделить следующие направления практического изменения позиции личности в группе:

- дать возможность члену группы, имеющему низкий социометрический статус, проявить себя с благоприятной стороны, обнаружить свою социальную «ценность»;
- связать ассоциативно личность низкостатусного члена группы с атрибутами высокого статуса (например, в театральной постановке дать роль царя, королевы, сильного и побеждающего);
- регулярно создавать ситуации рефлексии и анализа групповых вкладов, что позволяет обнаружить «старание» низкостатусного члена группы при решении групповой задачи.

Перечисленные приемы на эмоциональном и когнитивном уровне приводят к изменению отношения к низкостатусной личности. Можно условно назвать этот подход внешним (педагогами, психологами по их воле изменяются внешние условия общения личности). Однако при вхождении такой личности в новую группу могут появиться те же проблемы. Новая группа не знает данную личность, а она, в свою очередь не обладает необходимыми навыками позитивного самоутверждения. Поэтому кроме внешних мероприятий необходима работа с неконструктивными базовыми установками личности в сфере взаимодействия.

Следующий принцип изменения социометрического статуса в группе касается изменения субъекта – установок самой личности, ее внутренних характеристик, ее умений в сфере общения. Эмпирические работы психологов и педагогов обнаружили зависимость негативного положения личности в группе от проявлений ее личностных особенностей и развития ее коммуникативной компетентности. Среди причин, приводящих к тому, что личность имеет низкий статус в группе можно перечислить следующие:

- Странности поведения, присущие лицам с невротическими проявлениями, в основе которых есть недоверие, боязнь любых контактов, крайняя застенчивость. Таких людей характеризует замкнутость, подозрительность, крайняя занятость собой и своими проблемами, субъективное пе-

реживание различных ситуаций как угрожающих.

- Низкий социальный интерес. Такие люди не интересуются делами группы, живут своими интересами, не готовы сотрудничать и затрачивать силы на поддержание взаимоотношений.
- Манипулятивные наклонности, лживость, пренебрежение интересами окружающих людей в угоду лишь своим.
- Агрессивные проявления, криминальные наклонности (например, воровство).

Часто низкостатусные личности не умеют проявлять себя в группе, не понимают ситуацию общения, не чувствительны к состоянию окружающих, не обладают соответствующими коммуникативными навыками, замкнуты на свои негативные переживания.

Как отмечает Ю.Е. Алешина [1], можно выделить три наиболее часто встречающиеся формулировки среди обращений в психологическую консультацию по поводу проблем в общении:

1. «Во мне что-то не так, я не умею общаться с другими», или «Помогите справиться с застенчивостью, неуверенностью, которые мешают общаться». *Источник проблем – сам клиент.*

2. «Меня окружают неинтересные (грубые, черствые и т.п.) люди. Мне не с кем общаться». *Источник проблем – другие люди.*

3. «Я не умею общаться с представителями другого пола (либо с очень наглыми, нервными и т.п. людьми)». *Источник проблем – определенная категория людей.*

Одним из важнейших условий эффективности оказания психологической помощи в коммуникативной области является готовность клиента принять на себя ответственность за свои проблемы. Таким образом, действия психолога-консультанта должны быть направлены, прежде всего, на осознание человеком в полной мере своих трудностей в сфере общения и актуализации желания измениться. Следовательно, клиентов, имеющих претензии к другим (тип жалоб № 2), необходимо подвести к осознанию своего негативного вклада во взаимодействие с людьми, задавая вопросы типа: «Нравился ли вам кто-нибудь когда-нибудь; было ли вам с кем-то интересно; неужели вам попадались всегда исключительно плохие люди; действительно ли вы лучше всех?» Обычно клиент вспоминает приятное общение. Задача консультанта – проанализировать причины разрыва, отчуждения, показать, что позиция самого клиента могла быть их источником. Такое осознание способствует принятию ответственности за свои неудачи на себя, актуализирует желание измениться.

Для определения истинного характера и глубины проблем клиента, важно, чтобы он подробно рассказал о ситуациях, в которых проявляются трудности взаимодействия. В ходе рассказа клиента психолог выявляет конкретные факты, свидетельствующие о причинах трудностей человека. Важно как именно человек сам объясняет причины трудностей, какие эмоциональные переживания испытывает, какую обратную связь от партнеров по общению в трудной ситуации получает.

В социальной психологии одним из объяснительных понятий, определяющих общение людей, является понятие социальная установка, в строении которой выделяют три компонента:

- **аффективный** – переживания ситуации, отношение к объекту установки;
- **когнитивный** – сумма знаний и представлений об объекте;
- **поведенческий** – действия личности в ситуации, склонность действовать определенным образом.

Все три компонента установок могут быть связаны с характерными трудностями человека во взаимодействии с людьми. В работе с неадекватным когнитивными представлениями клиента, имеющего проблемы в общении, психолог-консультант предлагает ему задуматься о причинах поведения других людей, что способствует осознанию клиентом механизмов детерминации поведения окружающих и расширяет его представления о людях, способствует изменению позиции по отношению к ним. В данном процессе следует учитывать, что путь изменения негативных представлений долг и труден. Изменения не могут произойти моментально, даже, если человек осознал неконструктивность своей позиции. В этом процессе главная цель консультанта – дать толчок самоизменения, заставить клиента задуматься. Главные направления работы в этой области – расширить представления клиентов о возможности изменения других, об уникальности каждого человека и негативности переноса на него ригидных представлений клиента обо всей группе людей (например, о мужчинах, женщинах и т.п.); о неконструктивности позиции превосходства в отношении других.

При работе с аффективным компонентом установок, важно помнить, что они могут быть проявлением глубинных характеристик личности. Негативные переживания, возникающие в процессе общения, могут быть различного типа: напряжение, раздражение, страх, тревожность, стеснение и т.п. Их необходимо уточнить и конкретизировать: «Что именно вас раздражает, тревожит, страшит и т.п.». Подобная работа может расширить представления клиента о причинах собственных реакций, среди которых можно выделить типичные:

- Ощущение себя ущербным по сравнению с другими («Я хуже других»).
- Страх негативной оценки со стороны окружающих.
- Чрезмерный уровень притязаний клиента, повышенные требования к себе и другим.

Обычно эти стремления не осознаются клиентами и даже их простое осознание может привести к некоторой коррекции притязаний и негативных переживаний клиента. Консультант может на примерах показать клиенту, что зачастую он хочет быть не как все, а лучше всех, стремится «победить» тех, кто является всеобщими любимцами. Различные авторы рекомендуют при работе с аффективным компонентом установки проводить задания и упражнения, проясняющие стремления человека в общении. Главная цель консультанта в работе с негативными переживаниями – их переосмысление, переориентация клиента по отношению к возникающим в контакте чувствам. Обычно клиент перестает фиксироваться на негативных чувствах, научается их использовать конструктивно.

В работе с негативными установками в сфере общения одним из важнейших этапов является обнаружение неадекватного поведения, затрудняющего контакты с другими людьми. К. Хорни описала три типа неадекватного межличностного поведения:

Чрезмерная направленность на других, которая часто воспринимается как навязчивость, демонстративность, суетливость.

Чрезмерная направленность против других, которая вызывает эффект подозрительности человека, его агрессивности, обвиняющей позиции.

Чрезмерная пассивность, что создает впечатление ухода от контактов.

Основной задачей психолога при обнаружении негативного поведения является анализ тех переживаний и когнитивных ограничений, которые лежат в основе поведения. Поведенческий анализ проводится на конкретных ситуациях и клиент сам обнаруживает с помощью психолога более адаптивные формы поведения в них.

Таким образом, субъективный принцип изменения положения личности в группе касается, прежде всего, изменения ее базовых установок в сфере взаимодействия с людьми и повышения коммуникативной компетентности личности.

Обобщенными этапами работы с низкостатусной личностью по развитию коммуникативных навыков являются:

- диагностический этап (определение характера нарушений);
- индивидуальная консультационная работа, направленная на адекватное осознание человеком своих трудностей в группе и актуализацию желания внутренних изменений;
- психокоррекционное воздействие (в рамках социально-психологического тренинга и индивидуальной психокоррекционной работы);
- работа личности по самосовершенствованию.

Важным в процессе консультативной работы является этап осознания клиентом границ своей коммуникативной некомпетентности и актуализация желания измениться. Активизация механизмов самоизменения часто происходит на тренинге личностного роста, направленного на осознание собственных мотивов поведения в группе и создания рефлексивного аппарата анализа поступков, проявлений себя и окружающих.

Практическими подходами, глубоко затрагивающими личностные механизмы самоизменения, являются: психодрама Дж. Морено, позволяющая проигрывать различные ситуации общения, осваивать без риска новые способы поведения; гештальт-терапия, дающая возможность осознать новые аспекты и резервы собственной личности; психосинтез, способствующий анализу сущностных потребностей личности и другие психотерапевтические методы.

Эффективным в плане приобретения коммуникативных навыков и улучшения межличностной чувствительности является социально-психологический тренинг умений, который позволяет проанализировать этапы и различные операции общения, оснастить участника эффективными стратегиями установления контакта, обмена информацией, убеждения и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование / Ю.Е. Алешина. — М. : Независимая фирма «Класс», 1999.
2. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения. / В.Ю. Большаков. — С-Пб., Служба Доверия, 1994.
3. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях / И.П. Волков. — Л. : ЛГУ, 1970.
4. Жданова І.В. Особливості пізнавальної активності школярів з різним статусом у групі / І.В. Жданова // Вісник Харківського державного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія «Психологія». — 2001. — Вип. 5. — С.54-58.
5. Краткий психологический словарь /Сост. Л.А. Карпенко; Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — М., Политиздат, 1985.
6. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. — М. : МГУ, 1991.
7. Коломинский Я.Л. Человек среди людей / Я.Л. Коломинский. — М. : Молодая гвардия, 1976.
8. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах Я.Л. Коломинский. — Минск : Тетра Системс, 2000.
9. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994
10. Методы социальной психологии / Под ред. Е.С.Кузьмина и Е.В. Семенова. — Л. : ЛГУ, 1977.
11. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено. — М. : Изд-во иностр. лит., 1958.
12. Немов Р. С. Психология. Книга 1, Просвещение, 1994
13. Петровский А.В. Социальная психология коллектива / Петровский А.В., Шпалинский В.В., — М. : Просвещение, 1978.
14. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. — М.: Педагогика, 1979.
15. Рудестам К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. — М. : Прогресс, 1990.
16. Рабочая книга социолога. / 2-е изд., допол. / Отв. ред. Г.В. Осипов. — М.: Наука, 1983.
17. Столяренко Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1999.
18. Творогова Н.Д. Практикум по психологии. Общая и социальная психология / Н.Д. Творогова. — М. : МИА, 1997.
19. Brazezinski I. Elementy metodologii badań psychologicznych / I. Brazezinski. — Warszawa : PWN, 1978.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Г.В. Попова, Ж.Б. Богдан

**СОЦИОМЕТРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ДИНАМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В МАЛОЙ ГРУППЕ**

Монография

В авторской редакции

Набор: Г.В. Попова, Ж.Б. Богдан.

Подписано в печать 02.03.2015г.

Формат: 60х90М/16

Усл. печ. л. : 2,25

Тираж: 50 экз.

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Druk i oprawa: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: Warszawa, ul. Wyszogrodzka, 16
e-mail: info@conferenc.pl